

## CURRENT STATUS OF NURSING MOTIVATION AT NINH BINH GENERAL HOSPITAL IN 2023

Vu Van Dau<sup>1\*</sup>, Pham Thi Thu Hien<sup>1</sup>, Nguyen Ngoc Toan<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Nam Dinh University of Nursing – 257 Han Thuyen, Vi Xuyen, Nam Dinh, Vietnam

<sup>2</sup> Ninh Binh Provincial General Hospital – 80 Tue Tinh, Nam Thanh, Ninh Binh, Vietnam

Received: 25/03/2024

Revised: 09/05/2024; Accepted: 14/06/2024

### ABSTRACT

**Objective:** Describe the current state of work motivation of nurses at Ninh Binh General Hospital in 2023.

**Methods:** Cross-sectional descriptive study was conducted from July 2023 to December 2023 on 244 nurses working at Ninh Binh General Hospital. The reference toolkit for measuring nurses' work motivation from previous studies was revised, evaluated by experts, and tested before use. Analyze and process data using SPSS 20 with tables describing frequencies and proportions.

**Results:** 61.9% of nurses were motivated by commitment to the organization, 75.4% were motivated by the nature of the work, 58.2% were motivated by the benefits of work, 55.3% were motivated by relationships at work, and the rate of nurses who are motivated to work in general is 75.4%.

**Conclusion:** From the results of this research, hospitals need to focus on good motivational factors and improve low motivational factors to increase nurses' work motivation, thereby improving service quality, health and patient satisfaction.

**Keywords:** Work motivation, Nurse, Hospital.

---

\* Corresponding author  
E-mail: vuvandau@ndun.edu.vn  
Phone number: (+84) 886 612 555  
<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD5.1253>



# THỰC TRẠNG ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CỦA ĐIỀU DƯỠNG VIÊN TẠI BỆNH VIỆN ĐA KHOA TỈNH NINH BÌNH NĂM 2023

Vũ Văn Đầu<sup>1\*</sup>, Phạm Thị Thu Hiền<sup>1</sup>, Nguyễn Ngọc Toàn<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Trường Đại học điều dưỡng Nam Định – 257 Hàn Thuyên, Vị Xuyên, Nam Định, Việt Nam

<sup>2</sup> Bệnh viện Đa khoa tỉnh Ninh Bình – 80 Tuệ Tĩnh, Nam Thành, Ninh Bình, Việt Nam

Ngày nhận bài: 25/03/2024

Chỉnh sửa ngày: 09/05/2024; Ngày duyệt đăng: 14/06/2024

## TÓM TẮT

**Mục tiêu:** Mô tả thực trạng động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Ninh Bình năm 2023.

**Đối tượng và phương pháp nghiên cứu:** Nghiên cứu mô tả cắt ngang được tiến hành từ tháng 07/2023 đến tháng 12/2023 trên 244 điều dưỡng đang công tác tại Bệnh viện Đa khoa Ninh Bình. Bộ công cụ đo động lực làm việc của điều dưỡng tham khảo của các nghiên cứu trước đó được chỉnh sửa, đánh giá chuyên gia và khảo sát thử trước khi sử dụng. Phân tích và xử lý số liệu bằng SPSS 20 với bảng biểu mô tả tần số và tỷ lệ.

**Kết quả:** Có 61,9% điều dưỡng có động lực về yếu tố cam kết với tổ chức, 75,4% có động lực về bản chất công việc, 58,2% có động lực về yếu tố lợi ích trong công việc, 55,3% có động lực về mối quan hệ trong công việc, tỷ lệ có động lực làm việc chung của điều dưỡng là 75,4%.

**Kết luận:** Từ kết quả nghiên cứu này bệnh viện cần tập trung vào những yếu tố tạo động lực tốt và cải thiện những yếu tố tạo động lực thấp để có thể tăng cường động lực làm việc của điều dưỡng, từ đó cải thiện chất lượng dịch vụ y tế và sự hài lòng của bệnh nhân.

**Từ khóa:** Động lực làm việc, Điều dưỡng, Bệnh viện.

---

\* Tác giả liên hệ  
E-mail: vuvandau@ndun.edu.vn  
Điện thoại: (+84) 886 612 555  
<https://doi.org/10.52163/yhc.v65iCD5.1253>

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tổ chức Y tế Thế giới đánh giá “dịch vụ do điều dưỡng, hộ sinh cung cấp là một trong các trụ cột của hệ thống y tế” [1]. Nghề điều dưỡng (ĐD) là nghề chịu trách nhiệm chăm sóc và cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho người bệnh, gia đình người bệnh một cách nhân văn, có tính trách nhiệm cao, đòi hỏi sự thấu cảm và phù hợp với văn hoá [2]. Tuy nhiên, để thực hiện công việc này một cách hiệu quả, động lực của điều dưỡng đóng vai trò quan trọng. ĐD đang đối mặt với nhiều thách thức và áp lực trong quá trình làm việc hàng ngày, từ sự phức tạp của quy trình điều trị đến áp lực tinh thần và tinh thần làm việc liên tục.

Động lực làm việc của ĐD không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ y tế mà còn tác động mạnh mẽ đến sự hài lòng của bệnh nhân và gia đình họ. Sự cam kết và đam mê trong công việc sẽ giúp tạo ra một môi trường chăm sóc tốt nhất cho bệnh nhân, đồng thời giảm thiểu rủi ro và tăng cường an toàn trong quá trình điều trị [3].

Bệnh viện đa khoa (BVĐK) tỉnh Ninh Bình là bệnh viện tuyến đầu của tỉnh trong lĩnh vực khám, điều trị, với khối lượng người bệnh đông. Vấn đề đặt ra là các điều dưỡng tại bệnh viện có động lực làm việc như thế nào? Làm thế nào để khuyến khích và duy trì động lực làm việc của điều dưỡng tại bệnh viện, đặc biệt trong bối cảnh môi trường làm việc thường xuyên đối mặt với áp lực và thách thức? Chính vì vậy chúng tôi tiến hành nghiên cứu “*Thực trạng động lực làm việc của điều dưỡng tại bệnh viện Đa khoa tỉnh Ninh Bình năm 2023*” với mục tiêu: Mô tả thực trạng động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh Ninh Bình năm 2023

## 2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

### 2.1. Đối tượng nghiên cứu

Nghiên cứu thực hiện trên ĐD đang làm việc trên 1 năm tại BVĐK tỉnh Ninh Bình, đồng ý tham gia nghiên cứu. Nghiên cứu không bao gồm các ĐD vắng mặt trong thời gian tiến hành nghiên cứu.

### 2.2. Thời gian và địa điểm nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành tại BVĐK tỉnh Ninh Bình từ tháng 7/2023 đến tháng 12/2023.

**2.3. Thiết kế nghiên cứu:** Phương pháp nghiên cứu mô tả cắt ngang.

**2.4. Cỡ mẫu và phương pháp chọn mẫu:** Chọn toàn bộ ĐD đang công tác tại BVĐK khoa tỉnh Ninh Bình đạt tiêu chuẩn chọn mẫu. Thực tế chọn được 244 ĐD.

### 2.5. Công cụ thu thập số liệu

Sử dụng bộ công cụ của tác giả Nguyễn Hồng Vũ [4], bộ công cụ đã được tiến hành nghiên cứu tại bệnh viện Nhi Trung ương.

Bộ công cụ sử dụng thang đo Likert 5 mức độ (1 điểm - Rất không đồng ý; 2 điểm – Không đồng ý; 3 điểm - Bình thường; 4 điểm - Đồng ý; 5 điểm - Rất đồng ý).

Bộ công cụ có 11 yếu tố và 56 tiểu mục trong đó 4 yếu tố đo lường động lực làm việc của điều dưỡng, có 20 tiểu mục gồm: Cam kết với tổ chức (5 tiểu mục); Bản chất công việc (5 tiểu mục); Lợi ích trong công việc (5 tiểu mục); Quan hệ trong công việc (5 tiểu mục); 7 yếu tố đo lường ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng, có 36 tiểu mục: Tiền lương và các khoản thu nhập (5 tiểu mục); Người quản lý trực tiếp (8 tiểu mục); Quản trị và điều hành của tổ chức (6 tiểu mục); Môi trường quan hệ đồng nghiệp (6 tiểu mục); Điều kiện làm việc (3 tiểu mục); Sự ổn định và an toàn trong công việc (3 tiểu mục); Chế độ và chính sách của bệnh viện (5 tiểu mục).

Điểm của từng yếu tố được tính bằng tổng điểm của các tiểu mục trong yếu tố đó. Điểm trung bình từ 4 - 5 điểm được coi là có động lực làm việc. Dưới 4 điểm được coi là chưa có động lực làm việc.

### 2.6. Phương pháp thu thập số liệu

Tập huấn về phương pháp điều tra số liệu, cách thức cho các điều tra viên là cán bộ công tác xã hội của bệnh viện trước khi thu thập số liệu. Nghiên cứu viên xuống từng khoa, phòng của bệnh viện nêu rõ mục đích của nghiên cứu. Sau đó nghiên cứu viên phát phiếu điều tra đến từng đối tượng nghiên cứu, giải thích các thắc mắc. Nghiên cứu viên kiểm tra đầy đủ trước khi thu lại phiếu.

**2.7. Phương pháp phân tích số liệu:** Số liệu định lượng được phân tích bằng phần mềm SPSS 22.0. Sử dụng thống kê Frequencies để mô tả động lực làm việc của điều dưỡng.

**2.8. Vấn đề đạo đức của nghiên cứu:** Nghiên cứu được triển khai sau khi thông qua Hội đồng tư vấn ý tưởng chuyên khoa I trường Đại học Điều dưỡng Nam Định, Ban lãnh đạo BVĐK tỉnh Ninh Bình.



### 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

#### 3.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu

**Bảng 3.1. Thông tin chung về đối tượng nghiên cứu (n=244)**

	Nội dung	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
<b>Tuổi</b>	< 30	39	16
	30 - 39	138	56,6
	Trên 40	67	27,5
<b>Giới tính</b>	Nam	26	10,7
	Nữ	218	89,3
<b>Trình độ</b>	Đại học, sau đại học	135	55,3
	Cao đẳng	103	42,5
	Trung cấp	6	2,5
<b>Kinh nghiệm</b>	< 5 năm	39	16
	5 – 10 năm	94	38,5
	> 10 năm	111	45,5
<b>Mức độ quá tải công việc</b>	Có quá tải, không thể cố gắng thêm được nữa	29	11,9
	Quá tải mức độ bình thường có thể cân bằng được	154	63,1
	Mức độ công việc hợp lý	55	22,5
	Mức độ công việc nhẹ nhàng	6	2,5
<b>Công việc được giao phù hợp với chuyên môn</b>	Phù hợp	149	61,1
	Bình thường	83	34
	Không phù hợp	12	4,9
<b>Công bằng trong công việc</b>	Công bằng	102	41,8
	Bình thường	123	50,4
	Không công bằng/Bất công	19	7,8

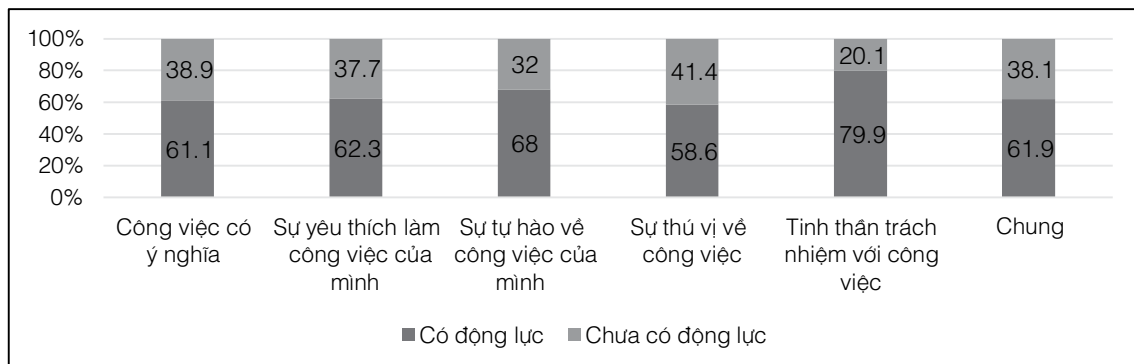
Kết quả cho thấy độ tuổi của ĐD trong khoảng 30-39 chiếm tỉ lệ cao nhất 56,6%. Tỉ lệ ĐD nữ chiếm 89,3% so với nam 10,7%. Nhóm có gia đình chiếm tỷ lệ cao nhất 87,7%. Trình độ của ĐD đa phần là đại học, sau đại học 55,3% và cao đẳng 42,5%. ĐD có kinh nghiệm làm việc trên 10 năm chiếm 45,5%. Có 63,1% ĐD cho rằng có quá tải mức độ bình thường có thể cân bằng

được; 68% ĐD thiếu thời gian cho gia đình nhưng vẫn sắp xếp được. 61,1% ĐD cho rằng công việc được giao phù hợp với chuyên môn, một số ít 4,9% cho rằng công việc được giao chưa phù hợp với chuyên môn. Sự công bằng công việc giữa các ĐD 41,8%.

#### 3.2. Động lực làm việc của điều dưỡng

##### 3.2.1. Cam kết với tổ chức

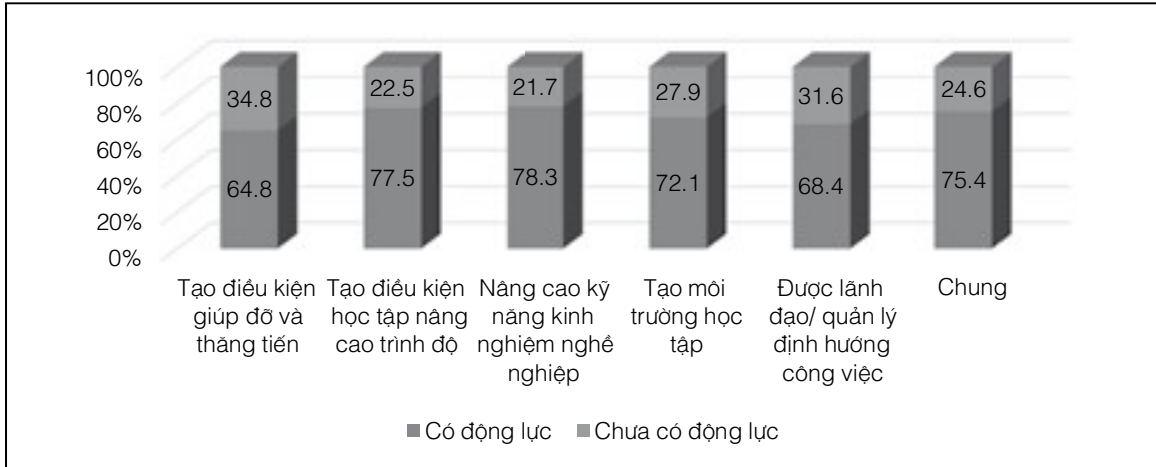
**Biểu đồ 3.1: Cam kết với tổ chức (n=244)**



Số ĐD có động lực làm việc trong yếu tố cam kết với tổ chức là 151 chiếm 61,9%. Trong đó mục tinh thần trách nhiệm với công việc với tỷ lệ 79,9% điều dưỡng có động lực làm việc ở mục này.

**3.2.2. Bản chất công việc**

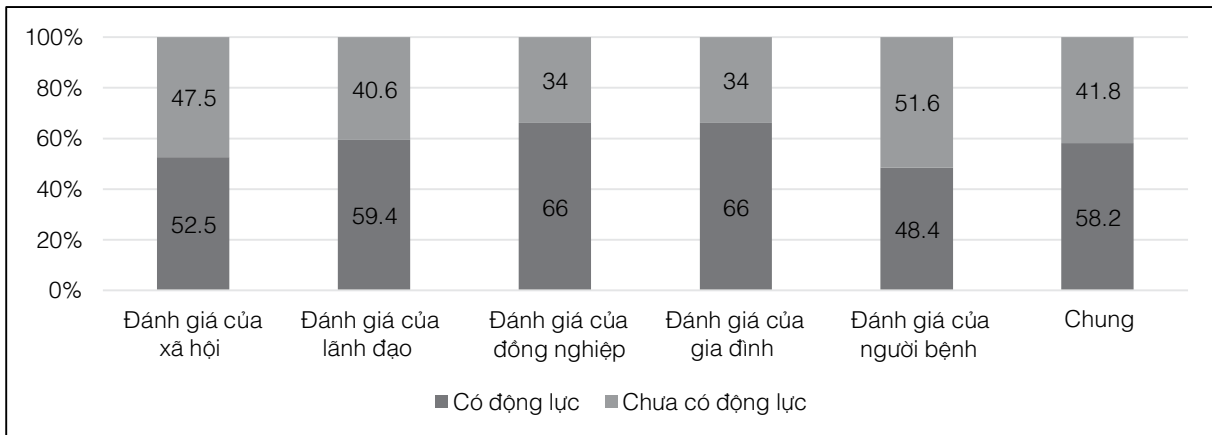
**Biểu đồ 3.2: Bản chất công việc (n=244)**



Yếu tố bản chất công việc tỷ lệ ĐD có động lực làm việc là 75,4%, chưa có động lực làm việc là 24,6%. Trong đó ĐD có động lực làm việc với yếu tố nâng cao kỹ năng kinh nghiệm nghề nghiệp 78,3%. Yếu tố Tạo điều kiện giúp đỡ và tạo điều kiện học tập nâng cao trình độ là 77,5%.

**3.2.3. Lợi ích trong công việc**

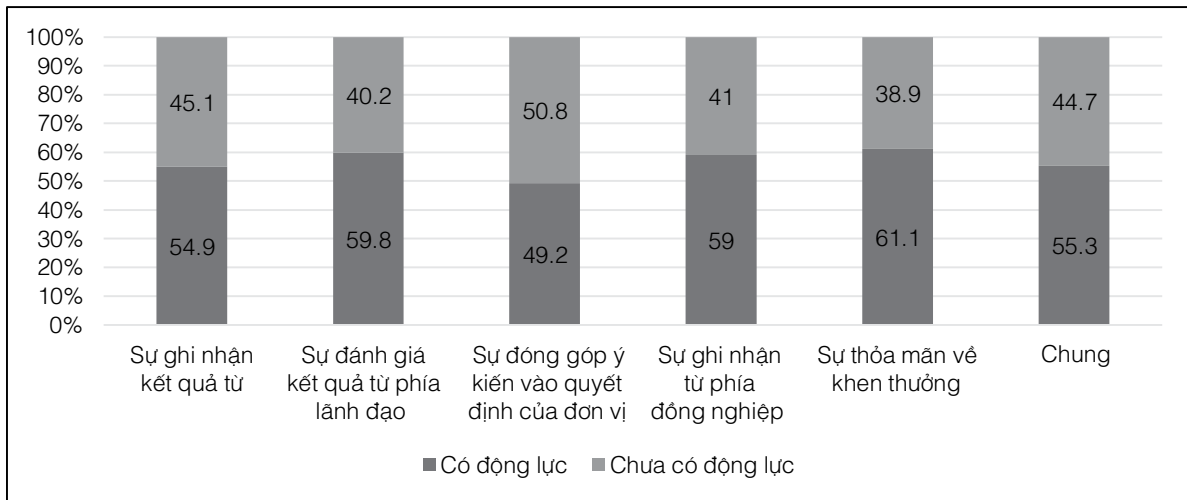
**Biểu đồ 3.3: Lợi ích trong công việc (n=244)**



**Nhận xét:** ĐD chưa có động lực làm việc với yếu tố lợi ích trong công việc 41,8%. Tỷ lệ ĐD có động lực làm việc với yếu tố đánh giá của gia đình và đồng nghiệp là 66%.

### 3.2.4. Quan hệ trong công việc

**Biểu đồ 3.4: Quan hệ trong công việc (n=244)**

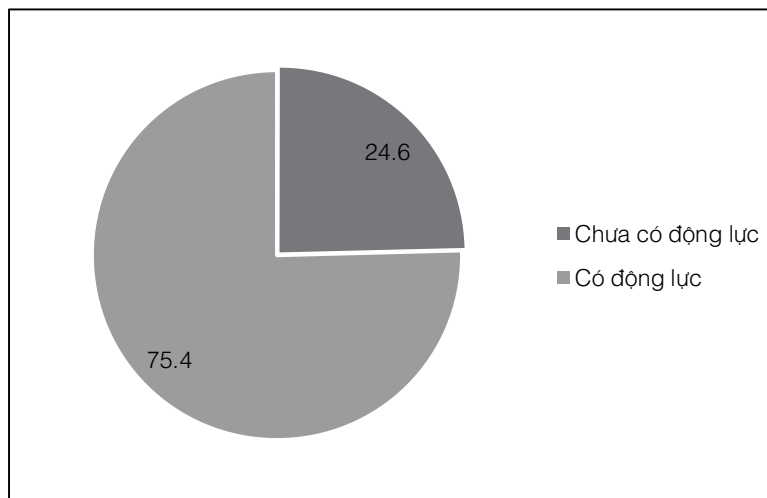


**Nhận xét:** ĐD có động lực làm việc chung trong mục này là 53,3%, ĐD chưa có động lực làm việc là 44,7%. Trong đó nội dung về sự đóng góp ý kiến vào các quyết định của đơn vị khiến ĐD chưa có động lực làm việc

cao nhất 50,8%.

### 3.2.5. Đánh giá chung về động lực làm việc của điều dưỡng

**Biểu đồ 3.5: Đánh giá chung về động lực làm việc của điều dưỡng (n=244)**



**Nhận xét:** Tỷ lệ ĐD có động lực làm việc là 75,4% tỷ lệ ĐD chưa có động lực làm việc là 24,6%.

## 4. BÀN LUẬN

**Yếu tố cam kết với tổ chức:** Trong yếu tố cam kết với tổ chức 62,3% ĐD thấy yêu thích và hài lòng với công việc của mình kết quả tương đồng so với nghiên cứu của Nguyễn Hồng Vũ tại bệnh viện Nhi trung ương, Hà Nội năm 2017 là 65,2% [4]. Mặc dù tính chất công việc của ĐD khác với các nhân viên y tế khác nhưng họ luôn có tinh thần trách nhiệm và hoàn thành công việc của mình bởi lòng yêu nghề và công việc của họ liên quan

tới tinh mạng con người, 79,9% ĐD cho rằng mình có tinh thần trách nhiệm với công việc, 61,1% ĐD thấy công việc của mình có ý nghĩa và 68% ĐD tự hào với công việc của mình. 58,6% ĐD cho rằng công việc của mình thú vị. Kết quả này thấp hơn kết quả nghiên cứu của Nguyễn Việt Triều năm 2015 (92,4%) [6]. Nghiên cứu của Trương Minh Phước 2015 (75,8%), nguyên nhân ĐD không nhận thấy công việc của mình thú vị một phần do đặc tính công việc của ĐD lặp đi lặp lại trong cung cấp dịch vụ điều dưỡng hàng ngày.

**Yếu tố bản chất công việc:** Nghiên cứu cho thấy tỷ lệ ĐD có động lực làm việc ở yếu tố này là 75,4%. Kết

quả về nhóm yếu tố này thấp hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Việt Triều năm 2015 (85,5%) [6]. Qua nghiên cứu chúng tôi thấy rằng 78,3% ĐD cho rằng kinh nghiệm được nâng cao trong quá trình công tác, 77,5% điều dưỡng đồng ý rằng bệnh viện luôn tạo điều kiện để điều dưỡng học tập nâng cao trình độ, 72,1% ĐD cho biết bệnh viện tạo môi trường học tập tốt cho điều dưỡng, 64,8% ĐD cho biết được bệnh viện tạo điều kiện giúp đỡ và thăng tiến, 68,4% ĐD cho biết được lãnh đạo quản lý định hướng công việc. Như vậy có thể thấy điều dưỡng trong bệnh viện đều được tạo điều kiện để phát triển chuyên môn nâng cao kỹ năng và kinh nghiệm. Tuy nhiên vẫn cần có sự quan tâm của lãnh đạo, phòng điều dưỡng trong việc định hướng phát triển chuyên môn công việc và sự thăng tiến trong công việc, điều này góp phần cho ĐD ngày càng phát triển chuyên môn, nâng cao chất lượng phục vụ người bệnh đáp ứng hài lòng người bệnh cũng như gia tăng tính gắn bó làm việc tại bệnh viện tránh được tình trạng mất nguồn nhân lực có chất lượng sang các đơn vị khác.

**Trong yếu tố lợi ích trong công việc:** Kết quả cho thấy ĐD có động lực làm việc chung là 58,2%. Kết quả này cao hơn nghiên cứu của Nguyễn Hồng Vũ 2017 (48%) [4]. Trong đó công việc của ĐD được gia đình đánh giá cao và tôn trọng tỷ lệ điều dưỡng có động lực là 66% điều này cho thấy rằng những người thân trong gia đình hiểu về họ, cảm thông về nghề nghiệp của họ nhiều hơn. Có 66% ĐD có động lực với nội dung “công việc được đánh giá của đồng nghiệp” tuy tính chất công việc khác với các nhân viên y tế khác trong bệnh viện nhưng điều dưỡng luôn nhận được sự đánh giá cao và tôn trọng đồng nghiệp tại bệnh viện đây cũng là một yếu tố làm thúc đẩy động lực làm việc của ĐD và làm tăng thêm sự gắn bó của họ với công việc cũng như với bệnh viện. 59,4% ĐD có động lực làm việc với nội dung “Đánh giá của lãnh đạo”. Bên cạnh đó có 52,5% ĐD cho rằng công việc của mình được xã hội đánh giá cao và tôn trọng, 48,4% được người bệnh đánh giá cao và tôn trọng kết quả này tương đồng so với các nghiên cứu trước đó như nghiên cứu của Lê Quang Trí 2013 ( 52,3% và 49%) [8]. Sự công nhận những công lao người ĐD trong chăm sóc sức khỏe người bệnh là yếu tố quan trọng tạo động lực làm việc của điều dưỡng. Đồng thời sự đánh giá của người bệnh cũng thể hiện xã hội nhìn nhận rõ ràng hơn về vai trò, tầm quan trọng của lực lượng ĐD trong công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân.

**Yếu tố quan hệ trong công việc:** Là một trong các yếu tố có tỷ lệ động lực làm việc chung của ĐD thấp nhất 55,3%. Kết quả này cao hơn so với nghiên cứu của Nguyễn Hồng Vũ năm 2017 (39,2%) [4]. Trong đó 54,9% ĐD có động lực với sự ghi nhận kết quả từ phía lãnh đạo, 59,8% có động lực với sự đánh giá kết quả từ phía lãnh đạo, 49,2% có động lực về sự đóng góp ý kiến vào các quyết định quan trọng của đơn vị, 59% có

động lực từ sự ghi nhận kết quả của đồng nghiệp, 61,1 % có động lực từ sự khen thưởng và ghi nhận thành tích. Điều này cho thấy bệnh viện cần thực hiện việc đánh giá kết quả công việc của điều dưỡng, ghi nhận những đóng góp về công việc của điều dưỡng cũng như quan tâm hơn nữa đến các ý kiến đóng góp của khối điều dưỡng vào các quyết định, quy định của bệnh viện.

**Động lực làm việc chung của ĐD:** Tại BVĐK tỉnh Ninh Bình ở mức trung bình có 78,9% điều dưỡng cho rằng có động lực làm việc và 21,1% chưa có động lực làm việc. Kết quả nghiên cứu này tương đối giống với kết quả của tác giả Nguyễn Việt Tuấn (79,6% có động lực; 20,4% chưa có động lực) [7]. Sự giống nhau này có thể được giải thích là do cả 2 nghiên cứu đều sử dụng bộ câu hỏi đo lường động lực giống nhau, đối tượng nghiên cứu và địa điểm nghiên cứu cũng gần như tương đồng nhau. Tuy nhiên kết quả nghiên cứu của tôi thấp hơn kết quả của tác giả Nguyễn Thanh Nam (86,7% ĐD có động lực tốt ) [9]. Sự khác biệt này có thể lý giải tại bệnh viện lớn hơn, phát triển hơn và ở các khu vực có điều kiện kinh tế cao thì động lực làm việc cũng cao hơn. Có thể do ở các bệnh viện lớn thu nhập của ĐD cao hơn, điều kiện làm việc cũng tốt hơn, cơ hội phát triển bản thân cao hơn, từ đó dẫn đến động lực làm việc cũng cao hơn.

## 5. KẾT LUẬN

Có 61,9% ĐD có động lực về yếu tố cam kết với tổ chức, 75,4% có động lực về bản chất công việc, 58,2% có động lực về yếu tố lợi ích trong công việc, 55,3% có động lực về mối quan hệ trong công việc, tỷ lệ có động lực làm việc chung của điều dưỡng là 75,4%. BVĐK tỉnh Ninh Bình cần khắc phục những mặt hạn chế dẫn tới giảm động lực làm việc của ĐD, đồng thời phát triển các thế mạnh của bệnh viện để nâng cao động lực làm việc của điều dưỡng.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Linda C, Responding to the State of the World's Nursing 2020 report in Aotearoa New Zealand: Aligning the nursing workforce to universal health coverage and health equity, Nursing Praxis in Aotearoa New Zealand. 36(2), 2020.
- [2] Natasha K, Brian O, Karl P et al., Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses, International journal of environmental research and public health. 12(1), 2015, p. 652-666.
- [3] Nguyễn Văn Khải , Trần Quang Huy, Trương Việt Dũng, Động lực làm việc của nhân viên y tế tại khối nội-Bệnh viện đa khoa Tỉnh Kiên Giang năm 2020 và một số yếu tố liên quan, Tạp chí Y học Việt Nam, 513(1), 2022.



- [4] Nguyễn Hồng Vũ, Thực trạng và một số yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của điều dưỡng tại các khoa hồi sức cấp cứu, Bệnh viện Nhi trung ương năm 2017, Luận văn Trường đại học Y tế công cộng, 2017.
- [5] Nguyễn Hồng Nhung, Thực trạng yếu tố tạo động lực làm việc của điều dưỡng lâm sàng Bệnh viện Đa khoa Đống Đa Hà Nội, Luận văn Trường đại học Y tế công cộng, 2017.
- [6] Nguyễn Việt Triều, Nghiên cứu về động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa Hoàn Mỹ, Minh Hải, Cà Mau, Luận văn thạc sỹ, Trường Đại học Y tế công cộng, 2015.
- [7] Nguyễn Việt Tuấn, Động lực làm việc của điều dưỡng và một số yếu tố ảnh hưởng tại Bệnh Viện đa khoa khu vực Ngọc Lặc tỉnh Thanh hóa năm 2018, Luận văn Trường Đại học Y tế công cộng, 2018.
- [8] Lê Quang Trí, Nghiên cứu động lực làm việc của điều dưỡng tại Bệnh viện Đa khoa Đồng tháp, Luận văn thạc sỹ, Trường Đại học y tế công cộng, 2013.
- [9] Nguyễn Thanh Nam, Nguyễn Đình Dũng, Dương Thị Hải và các cộng sự, Động lực làm việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện Đa khoa quốc tế Vinmec Times City năm 2023, Tạp chí Khoa học Điều dưỡng; 6(06), 2023, tr. 25-33.